



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en  
la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Carbajal Delgado, Kimberly Brittis (ORCID: 0000-0002-1014-1603)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, lo dedico a cada uno de mis padres, mi esposo y mi hijo, quienes son los cuatro pilares de mi vida, que me permiten seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre y mi esposo quienes colaboraron que permitieron que pudiera lograr el desarrollo de este trabajo y su culminación.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
RESUMEN .....	7
ABSTRACT .....	8
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de la Investigación .....	20
3.2. Operacionalización de variables .....	20
3.3. Población y muestra.....	21
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	50

## Índice De Tablas

<b>Tabla 1</b> Nombres de expertos en las dos variables .....	23
<b>Tabla 2</b> Escala de medición del Alfa de Cronbach.....	23
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del Alfa de Cronbach General .....	23
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad de la variable Clima Organizacional .....	24
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral.....	24
<b>Tabla 6</b> Resultado descriptivo de clima organizacional .....	26
<b>Tabla 7</b> Resultado descriptivo de satisfacción labora.....	27
<b>Tabla 8</b> Motivación.....	28
<b>Tabla 9</b> Comunicación.....	29
<b>Tabla 10</b> Cultura Organizacional.....	30
<b>Tabla 11</b> Pruebas de normalidad.....	31
<b>Tabla 12</b> Rango de relación .....	32
<b>Tabla 13</b> Correlaciones de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral .....	33
<b>Tabla 14</b> Correlaciones de Motivación y Satisfacción Laboral.....	34
<b>Tabla 15</b> Correlaciones de Comunicación y Satisfacción Laboral .....	34
<b>Tabla 16</b> Correlación de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral .....	35

## Índice De Figuras

Figura 1. Clima organizacional.....	26
Figura 2. Satisfacción laboral .....	27
Figura 3. Motivación.....	28
Figura 4. Comunicación .....	30
Figura 5. Cultura organizacional.....	31

## **RESUMEN**

En la presente investigación se tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 240 colaboradores, donde se consideró como muestra el total de 148 colaboradores. Así mismo la técnica empleada en el presente trabajo fue la encuesta, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.930 confirmando la alta confiabilidad estadística del instrumento.

Se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.671 y con un nivel de significancia 0.000. Donde se concluyó que existe una relación directa de ambas variables, ya que, los resultados dan mención a que, si los colaboradores laboran bajo un clima organizacional, los colaboradores se encontraran satisfechos, por ende, se mejora e incrementa la productividad de la organización.

Palabras Clave: clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, capacitación.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to analyze the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of employees in the District Municipality of Paramonga, Barranca.

The research design was non-experimental, cross-sectional, applied type and correlational level. The study population consisted of 240 collaborators, where the total of 148 collaborators was considered as a sample. Likewise, the technique used in the present work was the survey, where the questionnaire was used as a data collection instrument, which was validated by Cronbach's alpha with a result of 0.930 confirming the high statistical reliability of the instrument.

A considerable positive correlation was obtained as a result with a Rho Spearman of 0.671 and with a significance level of 0.000. Where it was concluded that there is a direct relationship between both variables, since the results indicate that, if the collaborators work under an organizational climate, the collaborators will be satisfied, therefore, the productivity of the organization is improved and increased

**Keywords:** organizational climate, job satisfaction, communication, training.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente, existe gran interés sobre el clima organizacional dentro de las instituciones públicas las cuales cobro gran relevancia, debido al impacto más que positivo en la productividad con el mejoramiento permanente y continuo de las múltiples condiciones de trabajo, siendo que su estudio está orientado a los procesos que los determinan como comportamientos organizacionales que buscan establecer la satisfacción laboral.

A nivel internacional, de acuerdo a lo que plantea Randstad Workmonitor (2019), elaborado con más de 13.500 encuestas aplicadas a múltiples profesionales de 33 países, se logró demostrar que la tasa de satisfacción de los profesionales españoles llegó al 71% de satisfacción laboral, mientras que en el año 2018 llegaba a 74%. Estimando así, que el factor clave de la SL es necesariamente el CO, siendo esto definido como el compuesto de propiedades que son calculables del ambiente del área de trabajo e influyen en las personas que laboran y se perciben en su comportamiento y motivación.

De acuerdo a Escobar, Pertúz, Daza y Pedraza (2016) investigación publicada en la Revista Cubana Pública, encontró que el 70.3% de los colaboradores de una empresa promotora de salud se encontraban medianamente motivados, el 18.5% muy motivados, y el solo 11.11% poco motivados, este último afecta al clima organizacional de la referida empresa, influenciado por ciertas variables internas: tales como, estrategias de motivación ineficientes, asimismo, pagos desiguales, grupos informales, y, externas, como son: la incertidumbre laboral y legislativa, que llegaron a incidir en la productividad.

A nivel nacional, Según Daniel Goleman El Comercio (2020), reconocido como un gran psicólogo organizacional, refiere que los lugares coercitivos pueden reducir al 50% las ganas de producir mucho más y mejor, mientras que los climas laborales positivos, en donde se promueve el bienestar del colaborador, estos suelen elevar al 130% las intenciones de llevar mejores planes y laborar más en función a los resultados.

Según Inés Temple, presidenta del grupo LHH - DBM Perú & L HH Chile El Comercio (2020), sostuvo lo siguiente “cuando los colaboradores están más comprometidos, trabaja feliz, por ende, su rendimiento puede ser mejorar en un

30% o 40%". Esto nos lleva a entender que el ambiente laboral llega a influir de manera significativa en la satisfacción y por ende en el comportamiento de los trabajadores, y, por ende, en su creatividad y en la productividad.

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Paramonga posee un clima organizacional inadecuado, esto es debido a que los colaboradores no se sienten motivados, toda vez que sus jefes no reconocen sus labores diarias, el cual se refleja en el incumplimiento de metas institucionales, de igual forma esta insatisfacción se deriva de una inadecuada dirección de puestos y de la carencia de trabajo en equipo, de solución de conflictos, y de recompensas. Por ello, decidí estudiar esta problemática latente en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, con el fin de describir la vinculación entre ambas variables y que los resultados obtenidos y recomendaciones propuestas sirvan como guía para la gerencia de RR.HH., para efectos de que pueda desarrollar un mejor clima organizacional, de forma más favorable, y, consecuentemente, obtener que las personas que trabajan en la institución se sientan satisfechos con las funciones asignadas.

El problema general se plantea de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020?

De la misma manera los problemas específicos se plantean de la siguiente manera:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020?

El objetivo general se plantea de la manera siguiente: Determinar la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Los objetivos específicos son:

- Determinar una relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

- Analizar una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.
- Comprobar una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

La hipótesis general es el siguiente: Existe una relación entre el clima organizacional y

la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Las hipótesis específicas son los siguientes:

- Existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.
- Concorre una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.
- Concorre una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

La justificación teórica del estudio, se fundamenta en el uso de teorías identificadas con la variable 1 y la variable 2, permiten fortalecer el entendimiento sobre estos temas, y ello, sirve como antecedentes para los siguientes investigadores.

La justificación práctica del estudio, se fundamenta en el análisis de la correlación de gran importancia entre la variable 1 y la variable 2. Toda vez, pues existe el menester de poder perfeccionar el grado de afinidad para ambas variables mencionadas.

La justificación social en esta investigación, se basa en ofrecer una solución a la demanda de las organizaciones, que pretenden lograr un clima organizacional de calidad y consecuentemente conseguir que los colaboradores se sientan satisfechos.

La justificación metodológica del estudio, se fundamenta en el uso de instrumentos y técnicas para el presente estudio las cuales también servirán de referencia para las siguientes investigaciones relativas a las variables de estudio, logrando dar un aporte en la metodología de las siguientes tesis.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se muestra con antecedentes Internacionales, así como también nacionales, que estuvieron relacionadas para que pueda guiar y reforzar el tema a estudiar e investigar.

Referente a los antecedentes internacionales, según Ali (2020) en su estudio denominado

“El impacto del clima organizacional en el desempeño de empleados”, su objetivo fue el impacto de la v1 basado en la v2. El estudio de investigación realizado esta en un nivel correlacional, además, con un diseño no experimental, de corte transaccional, que fue compuesta con un total de muestras de 130 individuos, dividido entre ellos los empleados encabezados por el real banco de la propiedad, con 73 individuos y los empleados encabezados por Al Baraka Bank, con 57 individuos. Los resultados fueron que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,683. El estudio alcanzó una serie de resultados, la mayoría siendo importantes entre uno de ellos siendo el siguiente: El clima organizacional afecta significativamente el rendimiento (a nivel de empresa). También hay una correlación estrecha entre el desempeño funcional con el clima organizacional. El entorno organizacional para efectos de lograr un alto grado de rendimiento.

De acuerdo a Díaz y Carrasco (2018) en su estudio denominado “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, tuvo como objetivo comprobar las causas del clima en el trabajo, así como también, riesgos psicosociales, y como es que repercuten el ambiente dentro la organización. El estudio de investigación se realizó a nivel correlacional, además, de tener un diseño no experimental de corte transaccional. Midieron 03 variables (riesgos psicosociales, felicidad y clima laboral), en una prueba que se realizó a 107 personas de la gerencia de educación en la ciudad de Los Ángeles, Chile. Los resultados que se lograron del coeficiente de Correlación  $r$  de Pearson evidencian que hubo un vínculo altamente importante, con un valor 0.981. Los principales resultados describen elevados niveles de felicidad en la organización se traducen a través de funciones que tuvieron numerosos estándares de cumplimiento, en el que los colaboradores se fortalecen positivamente y que existe una flexibilidad con necesidades de una familia.

Según Ananthalakshmi (2019) en su estudio denominado “Estudio sobre el impacto del clima organizativo en el empleado desempeño en una firma de consultoría malasia”, su objetivo fue estudiar el impacto de la v1 en el v2 de una organización de consultoría de Malasia. El diseño adoptado en esta investigación nació de una combinación de explicativo y descriptivo, mediante la distribución de cuestionarios de encuesta, que consta de 48 preguntas con escala Likert (Muy de acuerdo -1 y 7 para Muy en desacuerdo). La muestra del estudio estuvo compuesta por 45 empleados, que se recopilaron mediante el método de muestreo de probabilidad aleatoria. Se utilizó SPSS 2.0 para analizar los datos recopilados mediante el uso de medias descriptivas y regresión este estudio muestra que el modelo de regresión es significativo debido a que el análisis encontró que las dimensiones discutidas del clima organizacional en este estudio tuvieron una estrecha correlación con el desempeño de los colaboradores, la autocorrelación de esta regresión es potencialmente alto y su valor de 0,723. Asimismo, como conclusión en este estudio el clima organizacional es alto y positivo, lo que indica una dura reacción en el desempeño de los colaboradores.

Según Denok (2019) en su estudio denominado “El análisis del impacto ambiental laboral y cultural organizacional en el desempeño e implicación de la satisfacción laboral”, su objetivo de estudio fue el impacto del clima laboral y la cultura organizacional sobre su desempeño e implicaciones para la satisfacción en los educadores de primaria en la región de Bogor - West Java. Teniendo como procedimiento la utilización de análisis cuantitativos de descifrado en el que su población fue un total de 18,653. Mientras recogía la muestra, el autor utilizó la fórmula de Slovin con una tasa de error del 10% en la que una cantidad de muestras recogidas de 99,47 serían 100 respondedores. El “r de Pearson” fue de 0,683. La conclusión de dicho estudio confirma que el clima laboral y la cultura organizacional tienen simultáneamente una relación significativa en el desempeño.

De acuerdo a Ratna, Dwiharto y Tahajjudi (2020) en su estudio denominado “El papel de la satisfacción laboral como liderazgo de mediación en el desempeño de los empleados”, tuvo como vista el evaluar la influencia que produce el liderazgo en la satisfacción laboral, analizar la influencia que produce el liderazgo sobre desempeño de los empleados, estudiar el golpe de la satisfacción de los empleados en todo su desempeño y analizar la satisfacción laboral como liderazgo mediador

en el ejercicio de los empleados basado en analizar la trayectoria. El diseño que posee la investigación es causal, es decir que, el muestreo de la investigación se realizó mediante el método del censo, lo que significa tomar a todos los empleados como encuestados. Para confirmar la hipótesis, se aplicó  $r$  de Pearson, teniendo como resultado que el liderazgo tuvo un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral (0,758). Por otro lado, el liderazgo tuvo un efecto importante en el desempeño (0,377). Los resultados del análisis muestran que el liderazgo influyó para que los empleados estén satisfechos con las labores que realizan, y el desempeño de los trabajadores, mientras que la  $v1$  afectaba el  $v3$ . Finalmente, los resultados indicaron que la satisfacción laboral medió el efecto del liderazgo en el desempeño de los empleados.

Referente a los antecedentes nacionales, según Cabrera (2018), en su estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”, su finalidad fue diagnosticar que la  $v1$  y la  $v2$  en los colaboradores. El estudio de la investigación realizado es de tipo correlacional, con diseño no experimental, además, de ser tipo transversal, contando con una muestra la cual se compuso de 374 colaboradores de la referida institución. Para efectos de confirmar la hipótesis se tuvo que aplicar  $r$  de Pearson, logrando evidencias que demuestran que hay una relación significativamente alta, con una  $P$  valor de 0.378, encontrando un vínculo significativamente positivo entre el indicador de trabajo y la dimensión autorrealización en sí (0.353), encontrando un vínculo altamente positivo en la relación de la dimensión comunicación y el indicador responsabilidad. Como resultado se puede afirmar para que la organización llegue a ser exitosa necesita una buena administración tanto para el clima en la organización como para la satisfacción de sus colaboradores.

De acuerdo a Calvo (2019), en su estudio denominado “El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019”, su objetivo fue poder analizar el vínculo entre la  $v1$  y  $v2$ . El estudio que se realizó es de tipo aplicada, con un diseño no experimental, además la población se compuso de 45 colaboradores y con muestra de tipo censal, conformada por el total de la población. La prueba estadística planteada para efectos de dar un resultado a la hipótesis planteada se tuvo que realizar mediante el Rho Spearman. Logrando resultados de 0,863, es decir, que existió un vínculo fuerte y positiva entre la  $v1$ , con la  $v2$ ,

asimismo, se aceptó como es la H1 y se rechazó la H0, debido a que tenía una significancia de 0.00, es por ello que, se afirmó que aun haya un buen clima organizacional en la organización, se encontrarían satisfechos los colaboradores, lo cual se traduce, en que los mismos estarían logrando poder desempeñarse de una mejor manera, con lo cual cumplirían sus metas prefijadas.

De acuerdo a Ccallo (2018) en su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave - 2017 – 2018”, su objetivo fue plantear una relación estrecha que habría entre lo que es la v1, y, el v2 de colaboradores. Teniendo presente el coeficiente de Pearson hay un vínculo entre la v1, y, v2, teniendo como resultado (0.893\*\*), lo que se traduce en una relación significativa y positiva, por ende, si existe un mejor clima en la organización se tendrá un excelente desempeño en sus funciones los colaboradores.

Según Fernández y Muñoz (2016), en su estudio denominado “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca en el año 2016”, su objetivo fue diagnosticar una relación entre la v1, y, la v2 entre los empleados. El estudio que se realizó fue de no experimental, además, de ser descriptivo – correlacional. La población y la muestra, estuvieron compuestas de 62 empleados. El estudio de los resultados abrió camino para diagnosticar la relación directamente significativa entre la v1 y v2, siendo el valor de Pearson (0.696), lo que se traduce en un 69.6% de los datos, plasmándose como la alta correlación, es decir, la atracción entre una y otra variable, siendo suficiente y positiva.

De acuerdo a Mamani (2019) “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la Región Puno”, su objetivo fue establecer el vínculo de la v1 y la v2 en los empleados. El estudio fue realizado de tipo correlacional, con un diseño de no experimental, de tipo transversal, se aplicó el método deductivo, con la muestra no probabilística por conveniencia, que estuvo compuesta de cincuenta y cuatro colaboradores. Para efectos de constatar las hipótesis se aplicó el r de Pearson, logrando resultados que evidencian la existencia de una relación significativamente alta siendo el resultado de 0.981, entre lo que es el v1 y la v2 de los colaboradores, en conclusión, se asegura que según se incremente el clima en la organización, de igual manera

se incrementara la satisfacción en los empleados.

Respecto a las teorías relacionadas; como es el clima organizacional, se tiene que los investigadores la consideran como la apreciación del individuo. (Reetu y Yadav 2019, citado en Khan y Sharma, 2020). Las situaciones que enfrenta el colaborador en la estructura organizacional y la interacción social se pronuncian a mediante variables, tales como: las relaciones interpersonales, la cooperación, los objetivos, el liderazgo, la motivación, toma de decisiones y del control (Lewin, Lippit y White, 1939, citado en Vikas, 2017).

Según Rodríguez, Santos, Macazana y Talavera (2019). Identifican como factores comunes: las relaciones interpersonales, las herramientas para el desarrollo de actividades (infraestructura), la cooperación, entre otros. (Tintaya,2018).

Otra investigación precisa que, para conocer el clima organizacional, se debe indagar cual resulta ser la percepción de los que están inmersos en él.

El ambiente de aprendizaje comprende objetivos y propósitos claros, que faciliten evaluar los resultados. (Simbron y Sanabria,2019)

Según Solari y Becerra (2020). Determinan que el ambiente de aprendizaje es el resultado del ambiente físico, relaciones interpersonales, así como también intrapersonales, factores estresantes y forma de reconocimientos y sanciones, etc., lo cual conllevan influir en el rendimiento laboral.

El clima organizacional tiene como dimensión la motivación, siendo un factor clave el CO influye sobre la satisfacción en los colaboradores, siendo ello un compuesto de propiedades medibles del ámbito laboral que son apreciados por los colaboradores y que son influenciados en su motivación y comportamiento. (Czarnota y Zachowania 2011, citado en Piotrowski, Boe, Deshpande y Rawat, 2020)

Existen variables que permiten el vínculo del bienestar de una persona tanto en su trabajo, alta calidad de vida de trabajo, y, su desempeño y, consecuentemente, el bienestar de las personas. (Sekaran, 2006, citado en Yantu, 2018).

Según Morales (2019) define al tema de clima organizacional de la siguiente manera como un factor que está mediando entre los elementos de las tendencias motivacionales y el sistema organizacional, los mismos que se resultan ser una conducta que posee consecuencias respecto a la organización, lo que quiere decir



que son como la rotación, satisfacción, productividad, etc.

Asimismo, el CO también puede evaluarse con una variedad de indicadores objetivos y subjetivos. (Enciso y Mamani, 2020)

En cuanto a la dimensión comunicación, según Iskra, Lawrence y Wilczek (2017), señalan que una adecuada comunicación empresarial resulta ser efectivo a todos los integrantes de la organización, para efectos que les permitan estar motivados y que sus labores puedan ser reconocidas, disminuyendo la incertidumbre de los colaboradores como de los jefes con respecto al estado de la referida. De igual forma, facilita las relaciones y produce un buen clima laboral, asimismo, la productividad y permite una reacción más óptima ante cualquier eventualidad. (Smith, 1998, citado en Iskra, Lawrence y Wilczek, 2017).

De acuerdo a González, Uscanga, García y Estrada (2016), indican que la comunicación empresarial posee objetivos que son de clara comprensión. A nivel interno, da pase a que exista una organización coherente y con ello se comparta tanto la información, como también los resultados que fueron logrados por diferentes departamentos o colaboradores, además, permite producir y difundir los objetivos, asimismo, la visión corporativa de la organización. A nivel exterior, se señala que la comunicación empresarial es fundamental de cara para enfrentarse con el ambiente, lo que permitiría difundir una imagen positiva de la misma organización, así como también observar al público objetivo y valorar sus necesidades. También permite estudiar la adquirir la habilidad de conseguir clientes, así como también valorar los mismos cambios de la sociedad que resulta ser dinámica y fluida en donde vivimos, siendo algo necesario para afrontar y prever algunas dificultades y lograr una adaptación al ambiente.

En cuanto a la dimensión cultura organizacional, se le puede definir de la siguiente manera como el conglomerado de tradiciones, actitudes, hábitos y creencias de los sujetos que componen una organización. (Förster y Kreuz, 2011, citado en Vasilev, 2017).

De acuerdo a Palomino (2020), señala que la cultura organizacional se presenta mediante su sistema, estructuras y estrategias. De esta manera, la organización con normas y valores precisas promueve comportamientos positivos que pueden traducirse en una productividad exponencial en la organización y en una apropiada proyección de la organización que se encuentre ajeno de ella.

Además, se define a la satisfacción de los empleados como las labores grupales, así como también la actitud compartida del equipo hacia sus tareas diarias y también hacia el campo de trabajo grupal. (Morrison, 2008, citado en Abu y Fitri, 2018)

A su vez, también se explica a la satisfacción de los colaboradores como los estados emocionales provechoso o verdadero producto de la apreciación personal de costumbres del empleado en el trabajo. (Yuctor y Salazar, 2019)

La satisfacción laboral puede sentirse como el estado del trabajador ante los distintos aspectos de sus labores, el grado menor o mayor de satisfacción frente a los aspectos puntuales, por ejemplo: políticas de la organización, compañeros del trabajo, supervisión recibida, condiciones del trabajo, beneficios, reconocimiento (Sjahrudin y Sudiro 2013, citado en Syafa'At y Totok, 2019)

Según Limaymanta (2019), precisa que, si la satisfacción laboral resulta ser muy poca o nula, se puede apreciar en un colaborador insatisfecho; manifestando una baja en la eficiencia organizacional, conductas no adecuadas (tales como agresividad, sabotaje, maledicencia o agresión directa) generación de conflictos, ausencia de lealtad, negligencia, o retiro.

Adicionalmente, se tiene que la satisfacción laboral, no solo es un producto de individualidades, sino que también se encuentra relacionada al clima laboral de la organización y al entorno de trabajo; reflejándose en el desempeño. (Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks, 2012, citado en Hernández y Mendez, 2017)

En cuanto a la dimensión capacitación, según Panagiotopoulos (2018), la conformación o la manera de capacitación organizacional son de gran importancia en las organizaciones, compañías, negocios; toda vez porque son las que permiten al crecimiento de los sujetos que colaboran con la organización, en el ámbito profesional y personal.

De acuerdo a Manjarrez, Egas, Campos y Escobar (2019), las personas tienen la oportunidad de aprender y estudiar muchas cosas novedosas, en el cual pueden actualizando sus conocimientos e ir relacionándose con múltiples personas, de otra manera, se traduce que los referidos llegan a ejercer con seguridad sus caros laborales.

En cuanto a la dimensión evaluación de desempeño, según Saluja (2017), el análisis del desempeño, resulta ser un proceso periódico y sistemático de estímulo

cualitativa y cuantitativa sobre el nivel de efectividad, a través del cual los sujetos realizan sus actividades y responsabilidades de los cargos en los que se desenvuelven.

De acuerdo Ramírez, Orozco y Garzón (2020), precisan que al momento de que una programación de análisis del desempeño se encuentra correctamente planificado, organizado y avanzado, esta permite brindar múltiples beneficios en el tiempo que se estima. Los beneficiarios son toda la comunidad empleadora.

En cuanto a la dimensión remuneración, según Walkowiak y Staszewski (2019), los beneficios favorecen el cambio de comportamiento en los colaboradores. Para tener planificado los beneficios de los empleados y esto fluya de la mejor manera, debe tener como resultado la motivación, es imperante que la organización se involucre con una comunicación atinada y clara acerca de las formas que se facilitaran los beneficios.

De acuerdo a Jarufe (2017), la consideración de ofrecer un buen plan de ventajas a los colaboradores, es necesario la iniciativa se convierta en diferenciales importantes para atraer y fidelizar a individuos competentes. Los postulantes con un currículo excelente y una experiencia amplia, pocas veces están disponibles y acceden a aceptar ofertas de trabajo que ofrezcan mejores beneficios.

### III. METODOLOGÍA

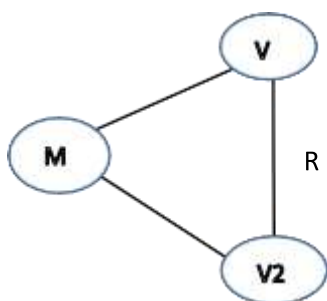
#### 3.1. Tipo y diseño de la Investigación:

El estudio realizado es tipo aplicada, porque su propósito es obtener y recolectar datos para generar conocimiento, además de solucionar un problema específico.

Según Baena (2017) refiere que, es característico e indaga en el avance de los conocimientos con el objeto de ofrecer una solución a un determinado problema.

El nivel de estudio es correlacional, ya que permite establecer un lazo entre la variable 1 y la variable 2. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que, siendo correlacional, pretende constituir el vínculo de relación entre la  $v_1$  y la  $v_2$ , categorías o conceptos de un estudio en específico.

El diseño de esta investigación resulta ser no experimental – transversal, toda vez que no existe modificación de las variables, por el contrario, se busca examinar los datos de la investigación en un solo instante. Según Walliman (2018) mencionan que siendo un estudio es no experimental, se fundamenta al observar con detenimiento las variables sin alterarla su condición natural.



**M1**= Muestra (Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga)

**V1** = Variable 1 (Clima organizacional)

**V2** = Variable 2 (Satisfacción laboral)

**R** = Relación de las variables de estudio **v1 – v2**

#### 3.2. Operacionalización de variables:

El presente trabajo consta de 2 variables:

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Satisfacción Laboral

La operacionalización de las variables se muestra en el Anexo 1

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014) señala al conjunto de actividades que se hacen para investigar la distribución de caracteres definidas de una población esto nace a partir de la observación de una porción de la población específica.

La población estará constituida por 240 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga. Respecto a la población Baena (2017) precisa que la población es la agrupación con determinadas características que concuerdan.

•**Criterios de inclusión:** La población está constituida por los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Paramonga (con contrato y RH) se incluyen a todo el personal de manera jerárquica.

•**Criterios de exclusión:** La investigación pasó a excluir aquellos que no laboran en la Municipalidad Distrital de Paramonga.

#### 3.3.2. Muestra

Es la selección de una parte de la población que se realizará el estudio será significativa, así como también representativa.

“Una muestra constituye un subconjunto de la población que contiene elementos que realmente son observados [...] el tamaño de la muestra es n” (Walliman 2018)

Para poder seleccionar la muestra se tendrá que realizar un cálculo estadístico para poblaciones finitas a través de la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n= Número de elementos de la muestra.

N= Tamaño de la población (240)

Z= Nivel de confianza (95%)

P= probabilidad de éxito (50%)

Q= probabilidad de fracaso (50%)

e= Error de estimación máximo aceptado (5%)

$$n = \frac{240 \cdot (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (240 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 147.953$$

La muestra obtenida nos da como resultado a 147.953 en lo que corresponde al redondeo nuestra muestra será de 148 colaboradores, utilizando un nivel de confianza del total de 95% y teniendo como margen de error de 5% nos permitirá recolectar y obtener la información necesario para la realización de la presenta investigación.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Hernández et al. (2014) indica que todo el muestreo resulta ser el mecanismo por el que se selecciona una muestra de la población.

El tipo de muestreo resulta ser probabilístico aleatorio simple. Según Baena (2017) exponen en su libro que el muestreo probabilístico aleatorio simple resulta ser un subconjunto de la población de los componentes de la población tienen igual de oportunidades de ser elegidos.

- **Unidad de análisis:** Colaborador de Municipalidad Distrital de Paramonga

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se utiliza es la encuesta. De esta manera, Walliman (2018) señala que, la técnica de recopilación de la información. El método, es la forma como se van a recopilar la información, por ende, se debe tener en cuenta que dichos datos dependerán de la formulación correcta de las afirmaciones y de la información precisa que nos brinde el encuestado.

El instrumento que usare es el cuestionario, por ello se cita a Baena (2017), quien ratifica que dentro de todo estudio la recopilación de datos es primordial y más que ello que sea medible, por lo mismo que tenga como base la obtención de los datos a través de preguntas referidas a las variables de investigación. Por ende, la escala que se debe utilizar para la medición resulta ser de tipo Likert.

Hernández et al. (2014) nos indica que la escala Likert nos da paso a calcular el grado de conformidad de la persona encuestada, así como también sus actitudes

con cualquier afirmación que le planteamos.

La validez según Walliman (2018), todo estudio muestra datos generales referido al instrumento que se utiliza para medir las variables. Mediante la evaluación de tres expertos ellos darán la validez al instrumento que se utilizará en el presente estudio.

**Tabla 1** Nombres de expertos en las dos variables

Grado y Nombre
Experto N°1 Mg. Aramburu Geng Carlos
Experto N°2 Mg. Cervantes Ramón Edgard
Experto N°3 Dr. Navarro Tapia Javier

La confiabilidad según Leavy (2017), la interrelación de las variables en la organización se determinará mediante la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

**Tabla 2** Escala de medición del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
<u>0.001 -0.20</u>	<u>Muy baja</u>

El Estadístico de fiabilidad según Leavy (2017), los ítems se medirán bajo un solo constructo, asimismo si el nivel de alfa se acerca a 1 existe una excelente consistencia de los ítems.

**Tabla 3** Confiabilidad del Alfa de Cronbach General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,930	52
------	----

Rango de confiabilidad 0.81 – 1.00 (Muy alta), según Leavy (2017)

La consistencia interna del instrumento que proporciona el alfa de Cronbach es de 0.930, por lo que coeficiente del alfa es muy alta.

**Tabla 4** Confiabilidad de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	26

Rango de confiabilidad 0.81 – 1.00 (Muy alta), según Leavy (2017).

El resultado de la confiabilidad según la escala para la variable clima organizacional y el alfa de Cronbach es de 0,923 entonces podemos decir coeficiente del alfa es muy alta brinda la consistencia que necesita el instrumento para ser confiable.

**Tabla 5** Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	26

Rango de confiabilidad 0.81 – 1.00 (Muy alta), según Leavy (2017).

El resultado de la confiabilidad según la escala para la variable satisfacción laboral y el alfa de Cronbach es de 0,844 entonces podemos decir coeficiente del alfa es muy alta brinda la consistencia que necesita el instrumento para ser confiable.

### 3.5. Procedimiento

El cuestionario se realizará con la colaboración de 148 personas de la Municipalidad Distrital de Paramonga. Asimismo, para el análisis que se usara es



el estadístico, por ende, se empleara como instrumento el cuestionario para medir la variable 1 y la variable 2, que estará compuesto por 52 afirmaciones, luego según los datos obtenidos se tabularan la información en Excel y se procederá a ingresarlo al SPSS V.25, para diagnosticar de instrumento su confiabilidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el presente estudio se empleará el SPSS V.25, para que me proporcionará las tablas y figuras estadísticas, permitiendo analizar y estudiar la variable 1 y la variable 2, así como también determinar la relación de ambas.

#### **3.6.1. Estadística Descriptiva**

De acuerdo a Walliman (2018) describen que la estadística posibilita investigar el grupo de datos, que consecuentemente se logra obtener conclusiones y análisis, que resultar ser únicas y solamente para dicho grupo. Por esta razón, se recoge y se representa los datos que se tenían como el resultado.

Teniendo toda dicha información de los datos, se descenderá a tabular el cuestionario elaborado, para finalmente organizar y seguidamente llevarlo al estadístico SPSS V25, toda vez que de esta manera procesará la información con rapidez, utilizando formulas y obtener resultados como tablas y/o gráficos.

#### **3.6.2. Estadística Inferencial**

La estadística inferencial, resulta de recoger conclusiones de carácter universal de un grupo o población, por medio de un patrón que personifica aquella población. Es decir, se indaga a una población determinada, valiéndose de los datos y resultados que se logra de una sola muestra (Walliman 2018).

Habiéndose realizado la estadística descriptiva, procedemos a pasar a la estadística inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se investigará bajo la ética profesional, se obtendrá la autorización pertinente para realizar encuestas a los empleados de la Municipalidad Distrital de Paramonga, también se utilizará las citas bibliográficas de autores que se refieran a las variables a investigar, se obtendrá la información con ética, sin

generar cambios al conocimiento intelectual. Para contribuir con la generación de datos es con el compromiso, al momento de generar la recolección de información, a su vez no se involucrará actividades perjudiciales, ya que la encuesta es de manera participativa y voluntaria por ello se indica que los datos son confiables y verdaderos sin alteración alguna de los datos y dar cumplimiento a las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de los resultados estadísticos

4.1.1. Estadística descriptiva de Clima Organizacional

Tabla 6 Resultado descriptivo de clima organizacional

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	44	29,7	29,7	29,7
	En desacuerdo	79	53,4	53,4	83,1
	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	12	8,1	8,1	91,2
	De acuerdo	13	8,8	8,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

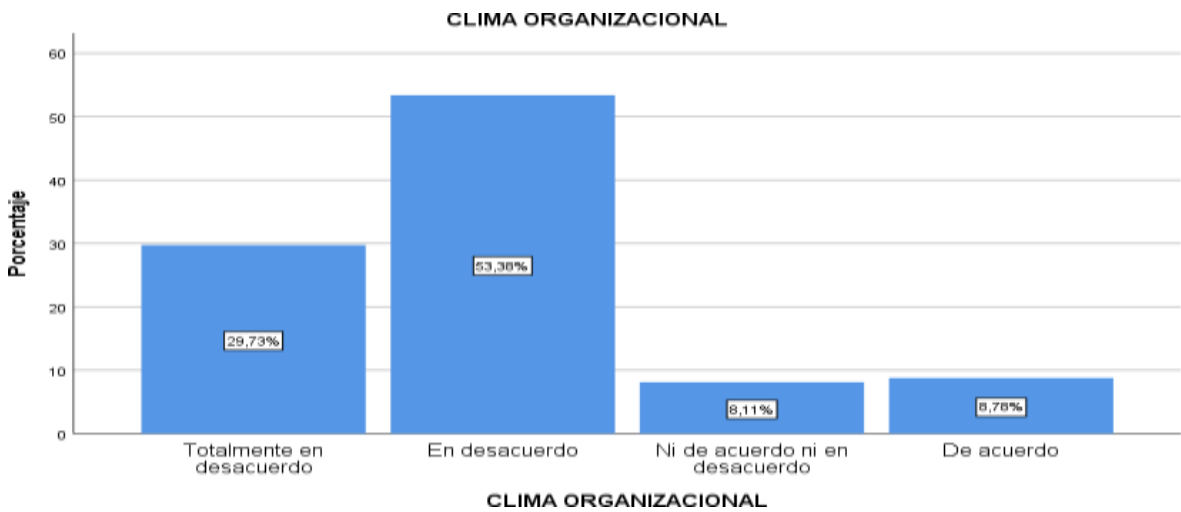


Figura 1. Clima organizacional

**Interpretación:** La figura número 1 e demuestra, de los 148 encuestados, con

relación a la primera variable el 29.73% contesto “totalmente en desacuerdo” lo que equivale a 44 colaboradores, y, un 53.38% contesto “desacuerdo” lo que equivale a 79 colaboradores; por otro lado, un 8.11% respondió “ni de desacuerdo ni de acuerdo” lo que equivale a 12 colaboradores y último el 8.78% contesto “de acuerdo” lo que equivale a 13 colaboradores.

4.1.2. Estadística descriptiva de satisfacción laboral

Tabla 7 Resultado descriptivo de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	23,0	23,0	23,0
	En desacuerdo	96	64,9	64,9	87,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	12,2	12,2	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

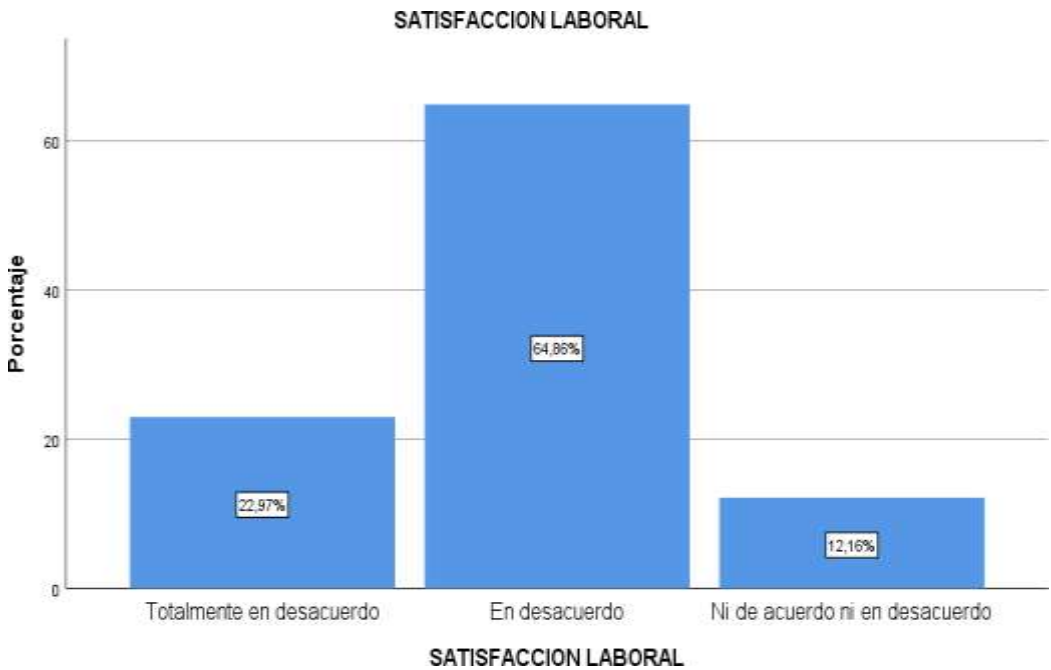


Figura 2. Satisfacción laboral

**Interpretación:** La figura número 2 demuestra que, de los 148 encuestados, con

relación a la segunda variable el 22,97% contesto con “totalmente en desacuerdo” lo que equivale a 34 colaboradores, de igual forma, un 64,86% respondió “en desacuerdo” lo que equivale a 96 colaboradores; y por último un 12.16% respondió “ni de desacuerdo ni de acuerdo” lo que equivale a 18 colaboradores.

### 4.1.3. Estadístico descriptivo de la dimensión Motivación

**Tabla 8** Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	40	27,0	27,0	27,0
	En desacuerdo	83	56,1	56,1	83,1
	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	20	13,5	13,5	96,6
	De acuerdo	3	2,0	2,0	98,6
	Totalmente de acuerdo	2	1,4	1,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

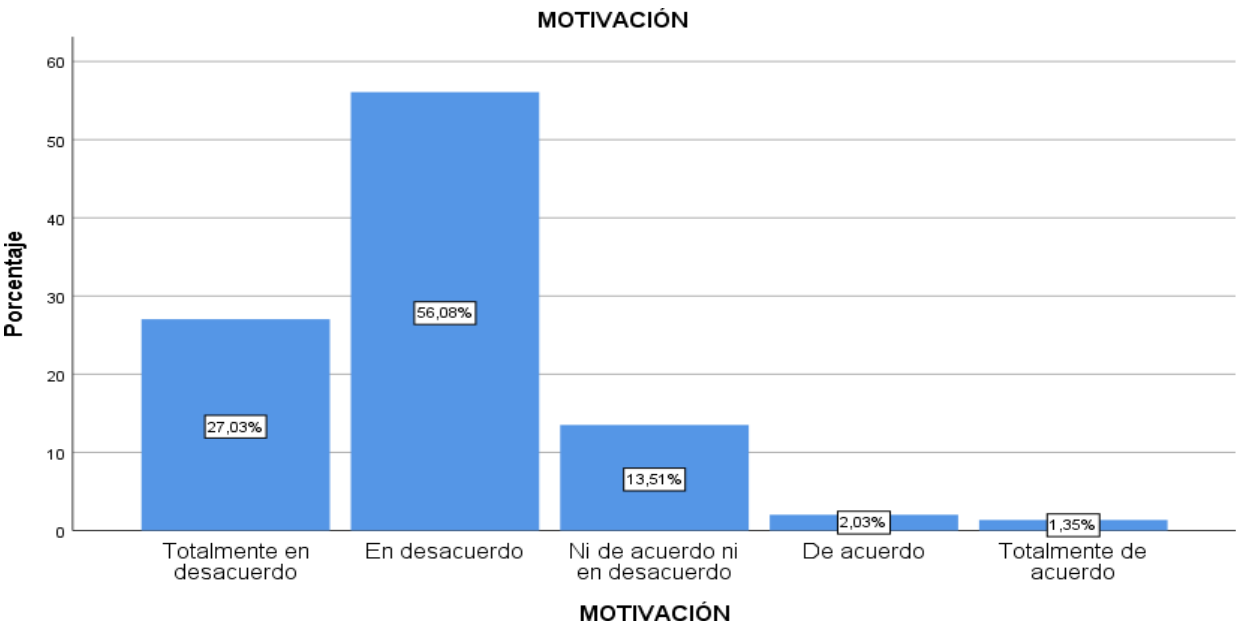


Figura 3. *Motivación*

**Interpretación:** La figura número 3 expone que, de los 148 encuestados, con

relación a la primera variable el 27.03% contesto con “totalmente en desacuerdo” lo que equivale a 40 colaboradores, y, un 56.08% contesto “en desacuerdo” equivalente a 83 colaboradores; por otro lado, un 13.51% respondió “ni de desacuerdo ni de acuerdo” lo que suma unos 20 colaboradores, y, el 2.03% contesto “de acuerdo”, lo que equivale a 3 colaboradores y último, el 1,35% contesto “totalmente de acuerdo”, lo que equivale a 2 colaboradores.

#### 4.1.4. Estadístico descriptivo de la dimensión Comunicación

**Tabla 9** Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	45	30,4	30,4	30,4
	En desacuerdo	82	55,4	55,4	85,8
	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	16	10,8	10,8	96,6
	De acuerdo	4	2,7	2,7	99,3
	Totalmente de acuerdo	1	,7	,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

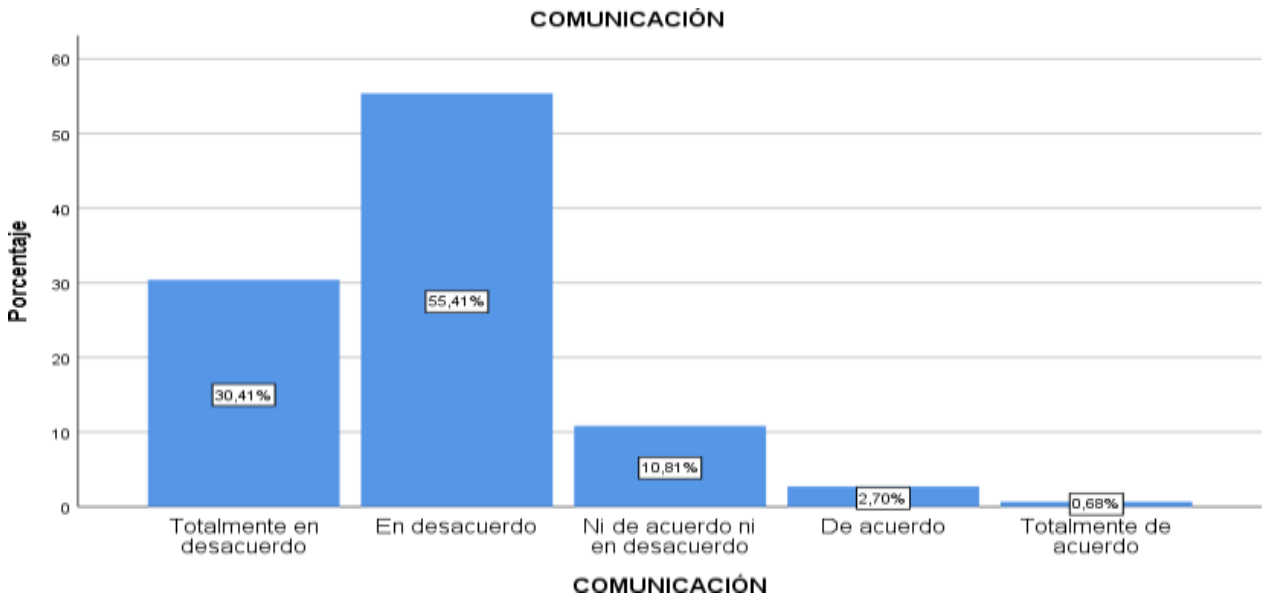


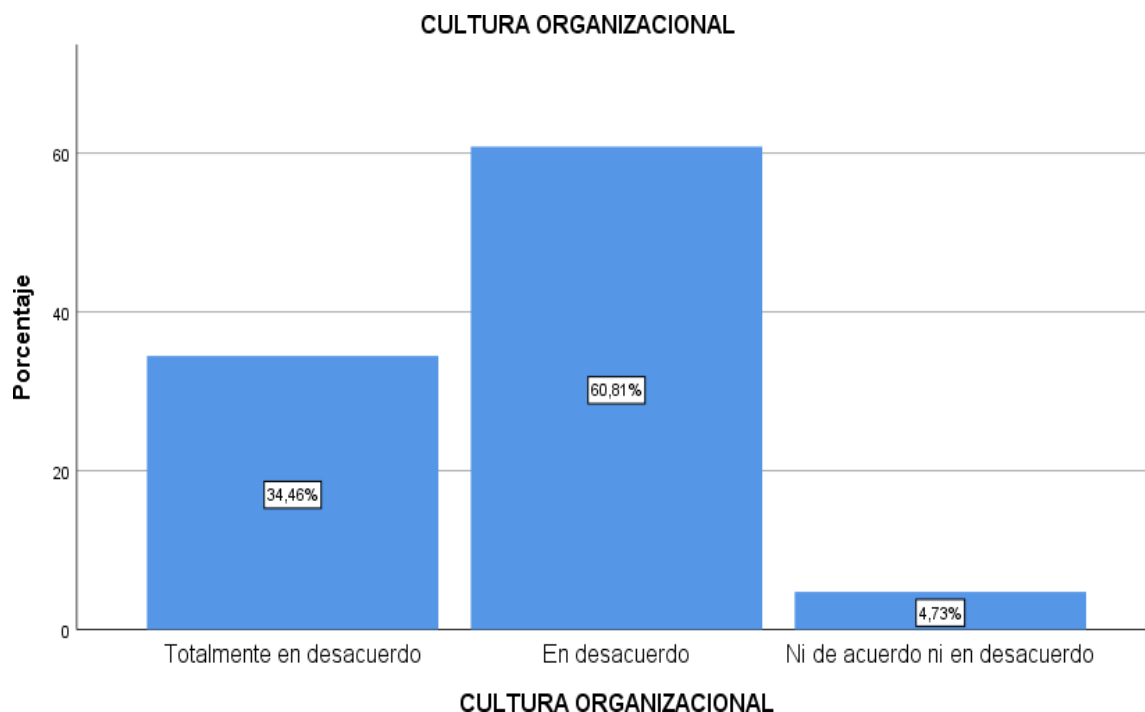
Figura 4. *Comunicación*

**Interpretación:** La figura número 4 se muestra que, de los 148 encuestados, con respecto a la primera variable el 30.41% respondió con “totalmente en desacuerdo” equivalente a 45 colaboradores, asimismo un 55.41% respondió “en desacuerdo” equivalente a 82 colaboradores; por otro lado, un 10.81% respondió “ni de desacuerdo ni de acuerdo” equivalente a 16 colaboradores, asimismo el 2.70% respondió “de acuerdo” equivalente a 4 colaboradores y por último el 0.68% respondió “totalmente de acuerdo” equivalente a 1 colaboradores.

#### 4.1.5. Estadístico descriptivo de la dimensión Cultura organización

**Tabla 10** Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	51	34,5	34,5	34,5
	En desacuerdo	90	60,8	60,8	95,3
	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	7	4,7	4,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	



*Figura 5. Cultura organizacional*

**Interpretación:** La figura número 5 se demuestra, que de los 148 encuestados, de la primera variable el 34.46% respondió con “totalmente en desacuerdo” lo que equivale a 51 colaboradores, y, un 60.81% contestó “en desacuerdo” lo que equivale a 90 colaboradores; por otro lado, por último, el 4.73% respondió “totalmente de acuerdo” lo que equivale a 7 colaboradores.

#### 4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

H0: La distribución de la muestra es normal

H1: La distribución de la muestra no es normal

**Tabla 11** Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,312	148	,000	,788	148	,000
SATISFACCION LABORAL	,344	148	,000	,752	148	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Es significativo saber que utilizaremos la estadística, que someterá a prueba las variables con enfoques cuantitativos, al verificar la información obtenida de los resultados. Es decir, son con una distribución normal o no normal. Por ende, se encuestó a 148 colaboradores por ende se utilizó la prueba es Kolmogorov-Smirnov y al analizar su sig. que tiene un valor 0.000. nos indica que es una muestra es no paramétrica, es por ello, que se utilizó el estadístico de Spearman para poder comparar la hipótesis.

#### 4.2.1. Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) nos señala que el Rho de Spearman, resulta ser una medición asociativa lineal que jala los números de rango y orden de los grupos de sujeto y se comisiona de hacer el contraste de rangos.

**Tabla 12** Rango de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Leavy (2017)

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis general

H0: No existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

H1: Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de



los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 13** Correlaciones de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

			CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La hipótesis general, se desarrolló en base a los datos que se obtuvieron mediante las encuestas, y precedentemente se utilizó el SPSS V25.

Se identifica el valor de Sig. (bilateral) es a  $0.00 < 0.05$ , de esta manera, se rechaza  $H_0$  y de esta manera se acepta  $H_1$ , esto permite demostrar que efectivamente hay un vínculo estrecho, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Ahora, respecto al resultado que se obtuvo en la tabla 13 el Rho de Spearman es 0.671, lo que, se traduce como una interrelación positiva formidable.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

##### 4.2.3.1. Prueba de hipótesis entre motivación y satisfacción laboral

$H_0$ : No existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

$H_1$ : Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

**Tabla 14** Correlaciones de Motivación y Satisfacción Laboral

			MOTIVACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,349**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se identifica el valor de Sig. (bilateral) es a  $0.00 < 0.05$ , de esta manera, que no se acepta  $H_0$  y por otro lado se acepta  $H_1$ , ello deja demostrar que hay una interrelación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Sobre el resultado que se obtuvo en la tabla 14 el Rho de Spearman es 0.349, con lo cual se entiende que posee una interrelación positiva media.

#### 4.2.3.2. Prueba de hipótesis entre comunicación y satisfacción laboral

Hipótesis nula: No existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

**Tabla 15** Correlaciones de Comunicación y Satisfacción Laboral

			COMUNICACIÓN	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148

Satisfacción Laboral	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se identifica el valor de Sig. (bilateral) es a  $0.00 < 0.05$ , de esta manera, que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , por ello, permite acreditar que hay una interrelación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Respecto al resultado que se obtuvo en la tabla 15 el Rho de Spearman es 0.295, demuestra que tiene una interrelación positiva media.

#### 4.2.3.3. Prueba de hipótesis entre cultura organizacional y satisfacción laboral

$H_0$ : No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

$H_1$ : Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

**Tabla 16** Correlaciones de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

			CULTURA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se identifica el valor de Sig. (bilateral) es a  $0.00 < 0.05$ , es por esta razón, que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , ello permite demostrar que hay una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Respecto al resultado obtenido en la tabla 16 el Rho de Spearman es 0,382 el que se entiende que tiene una interrelación positiva media.

## **V. DISCUSIÓN**

En esta parte se cumplió con mostrar la confrontación entre los resultados adquiridos con los resultados de diversos investigadores aludidos anteriormente y con los sustentos científicos, estos como un soporte teórico, es por ello, que se

planteó atender al problema general planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020?, siendo así que, la hipótesis general buscó demostrar que: “Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020”

Asimismo, el objetivo general, radicó en determinar el relación o vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, los resultados que se obtuvieron (tabla 13) demostraron que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0,671, sig. bilateral 0,000 ( $<0.05$ ), de esta manera, se logró obtener una correlación positiva de manera significativa. De esta manera, los resultados que se obtuvieron al ser contrastados con el trabajo de Cabrera (2018), denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”, el valor de “sig” fue de  $0,000 < 0.05$ , el Rho de Spearman fue 0.353, con los resultados obtenidos, AFIRMA que, el clima organizacional posee una relación muy considerable con la satisfacción laboral, igualmente se discrepa debido a que tanto en la tabla 6, 7 el 53.4 y 64.9 dicen estar en desacuerdo tanto con el clima organizacional así como con la satisfacción laboral según Unocc (2018) para que la organización llegue a ser exitosa requiere de una buena administración tanto del clima en la organización para que sus empleados se sientan satisfechos.

Por otro lado, el primer objetivo específico, consistió en poder establecer el relación o vínculo entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020., los resultados que se obtuvieron (tabla 14) demuestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0,349, sig. bilateral 0,000 ( $<0.05$ ), de esta manera, se tuvo una interrelación positiva media. Los resultados al ser contrastados con el trabajo de Mamani (2019) “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la Región Puno”, se logró evidenciar una relación directa y perfecta ( $r = 0,981$ ) entre las variables. Esto se asegura que según se incremente el CO, también incrementara la SL de los trabajadores. Estos resultados encontrados, se CONFIRMA que, la motivación se interrelaciona significativamente con la satisfacción laboral, además se DISCREPA según 8 el

56.1% de los trabajos están en desacuerdo con la motivación, adicional a ello Mamani (2019), sin embargo, en el presente trabajo se obtuvo una correlación positiva media mientras que él obtuvo una alta correlación. Asimismo, según Alberco (2018) la motivación es la realización de una acción es decir es un factor psicológico que origina el comportamiento de una persona.

De conformidad con el segundo objetivo específico, este se trató en analizar el vínculo o relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, los resultados obtenidos en la (tabla 15) nos demuestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,295, sig. bilateral 0,000 ( $0 < 05$ ), de esta manera se obtuvo una correlación positiva media. El posterior resultado se contrasto con la investigación llevada a cabo por Fernández y Muñoz (2016) en su tesis "Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca en el año 2016", logrando obtenerse así una correlación positiva ( $r = 0,696$ ) entre las variables del estudio, plasmándose como la alta correlación, es decir, la atracción entre una y otra variable, siendo suficiente y positiva. CON ESTOS RESULTADOS PERMITEN AFIRMAR que, la comunicación se interrelaciona de forma moderada con la satisfacción laboral, además se DISCREPA según 9 el 55.4% de los trabajos están en desacuerdo con la motivación, adicional a ello Fernández y Muñoz (2016), sin embargo, él obtuvo una alta correlación y en el trabajo actual se obtuvo una correlación positiva media. Por otra parte, según Pérez (2018) se trata de comunicar de forma objetiva nuestros sentimientos, deseos u opinión con respeto y honestidad, sin herir, ofender ni menoscabar otras opiniones.

Respecto al tercer objetivo específico que consistió en comprobar el vínculo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, los resultados que llegaron a tenerse en la (tabla 16) demuestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,382, sig. bilateral 0,000 ( $0 < 05$ ), es que, debido a esta razón, se obtuvo un vínculo correlacional positiva media. El posterior resultado se contrasto con los resultados obtenidos por Calvo (2019) con su tesis: El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019, una correlación positiva ( $r = 0,863$ ) entre las variables de estudio, plasmándose como

la alta correlación, es decir, la atracción entre una y otra variable, siendo suficiente y positiva. Asimismo, CON ESTOS RESULTADOS NOS PERMITEN AFIRMAR que, la cultura organizacional se interrelaciona de una manera considerable con la satisfacción laboral, además se DISCREPA 9 el 60.8% de los trabajos están en desacuerdo con la cultura organizacional, adicional a ello Balvin (2018) la cultura organizacional pretende mejorar la relación del rendimiento general de una organización y maximizar la productibilidad de la misma. Por ende, se alcanzarán las metas y objetivos institucionales y específicos por cada área a través de la cooperación de las personas.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Siendo el objetivo general lograr establecer el vínculo o relación que vive entre el CO y la SL de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, a través de estas consecuencias se estableció que

existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,682 y una significancia de 0,000, lo que significa que el clima organizacional es un elemento determinante para lograr incentivar, promover a fin de permitir contar con un mayor compromiso del personal a fin lograr mejor satisfacción laboral, se concluye que el clima organizacional resulta ser una interfaz que de la comunicación de una determinada empresa, en el cual los trabajadores, por un lado, deben contar con un espacio suficiente para levantar múltiples prácticas amenas de trabajo, y, por otro lado, la institución debería reforzar aquellos ámbitos incorporando beneficios, incentivos, y prácticas de la cultura organizacional. El objetivo último resultaría ser el formar una institución con una mayor satisfacción y felicidad, lo que, en consecuencia, sería ser más competitiva. Por consiguiente, mejorará el clima en la organización, asimismo, los colaboradores se sentirán más complacidos.

Segunda: Como primer objetivo específico lograr determinar el vínculo o relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, a través del resultado obtenido se estableció que hay una correlación positiva media con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,349 y una significancia de 0,000, es decir, los colaboradores al estar motivados rendirán más porque se van a sentir más complacidos en su trabajo y lo realizarán con un trabajo más eficiente. Ello ara que se logre un mayor número de rendimiento laboral y con mayores beneficios para la institución. Se relaciona de manera considerable satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Tercera: Siendo el segundo objetivo específico analizar el vínculo o relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, mediante los resultados se determinó que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,295 y una significancia de 0,000, por lo que, al mantenerse una comunicación constante entre los colaboradores de los actos y decisiones ellos se sentirán parte importante de la institución así también como una sentido de colaboración y pertenencia que influirá en muchos beneficios como un mejor ambiente organizacional, compromiso y lealtad por parte de los colaboradores hacia la institución. Se puede concluir que existe una relación estrecha entre la



comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

Cuarta: Siendo el tercer objetivo específico Comprobar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020, mediante los resultados se determinó que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,382 y una significancia de 0,000, de tal manera, que si existe un conjunto de hábitos, valores y normas que comparten los colaboradores favorecerá la integración entre compañeros de trabajo, los cuales crean un sentido de pertenencia hacia la institución. Se concluye que la cultura organizacional tiene una relación de forma directa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se sugiere desarrollar una agrupación de objetivos claramente definidos consecuentemente, cuando se logren esos objetivos, se debe reconocer la laborar que se ha cumplido de manera eficaz. La intención e iniciativa de los

logros de los colaboradores ayuda a difundir un clima organizacional armonioso a su vez incentiva que las personas deseen sobresalir en sus tareas asignadas.

Segunda: Se sugiere crear programas de motivación, comunicación y cultura organizacional donde permita el aprendizaje y desarrollo a través de capacitaciones que se brinden a los colaboradores al usarla, propiciara el rendimiento laboral y la productividad en los colaboradores. Por ende, se debe administrar un planificador y proporcionar los materiales adecuados y el ambiente que propicie las oportunidades de crecimiento y desarrollo del colaborador. Los colaboradores deben tener presente que las buenas prácticas se premiaran según el rendimiento.

Tercera: Se sugiere que los colaboradores al pasar la mayor parte del tiempo sea un ambiente cálido y confortable para que se sientan cómodos. Por ende, tener presente la correcta distribución buena distribución de oficinas de manera limpio y ordenado, esto contribuirá a laborar de manera eficaz y mejorará su rendimiento y bienestar del colaborador.

Cuarta: Se sugiere que los equipos y herramientas para desarrollar las funciones asignadas estén en perfecto estado para que el colaborador pueda hacer su trabajo de manera eficiente.

## REFERENCIAS

Ahmed, A. y Abdalrahim, M. (2020). *The impact of organizational climate on the performance of employees. Revista Globus. Volumen (12),19-26.*  
<https://www.researchgate.net/publication/343350966> THE IMPACT OF O

## ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES

- Ariful, S., y Yetti, Y. (2019). *Trust And Work Satisfaction Affecting Teachers' Citizenship Behavior*. *Revista Erudio*. Volumen (6),115-135.  
[https://www.researchgate.net/publication/338638450\\_TRUST\\_AND\\_WORK\\_SATISFACTION\\_AFFECTING\\_TEACHERS%27\\_CITIZENSHIP\\_BEHAVIOR](https://www.researchgate.net/publication/338638450_TRUST_AND_WORK_SATISFACTION_AFFECTING_TEACHERS%27_CITIZENSHIP_BEHAVIOR)
- Becerra, B., Solari, C. y Becerra, D. (2019). *Análisis Psicométrico Del Instrumento De Clima Organizacional Para El Personal Del Ministerio De Salud Del Perú*. *Revista Médica Panacea*. Volumen (9),74-81.  
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/324/455>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México D.F., México: Trillas.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (Tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima.
- Calvo, D. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave - 2017 - 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Chiavenato, E. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Sao Paulo, Brasil: Manole.
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2017). *Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México.

Edel R., Garcilla A., Casiano R. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. I). Mexico, Mexico.

Enciso, J. y Mamani, O. (2020). *Institutional Climate And Performance Of Teachers In Educational Institutions Of The Adventist Educational Association Of Puno. Revista de Investigación Científica ÑAWPARISUN. Volumen (2), 69-74.*  
<http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/download/94/59>

Fernández, E. y Muñoz, G. (2016). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en las agencias de la ciudad de Cajamarca en el año 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

Gonzales D., Uscanga, M., García, A., y Estrada, Y. (2016). *Clima organizacional de la central termoeléctrica poza rica (cfe): un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral. Revista European Journal of Social Sciences Studies. Volumen (1),1-20.*  
<https://zenodo.org/record/55236#.YASYtehKjDc>

Hernández, E., Labrador, J., y Méndez M. (2019). *Psychological Capital, Work Satisfaction And Health Self-Perception As Predictors Of Psychological Wellbeing In Military Personnel. Revista Psicothema. Volumen (31),277-283.*  
[https://www.researchgate.net/publication/334536061\\_Pshycological\\_Capital\\_work\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/334536061_Pshycological_Capital_work_satisfaction)

Iskra, I., Smith, L., Wilczek, E., Siemiginowska, P. y Watroba, J. (2017). *Shift Schedule, Work–Family Relationships, Marital Communication, Job Satisfaction And Health Among Transport Service Shift Workers. Revista Original Paper. Volumen (30),1-11.*  
[https://www.researchgate.net/publication/313459309\\_Shift\\_schedule\\_work-family\\_relationships\\_marital\\_communication\\_job\\_satisfaction\\_and\\_health\\_among\\_transport\\_service\\_shift\\_workers](https://www.researchgate.net/publication/313459309_Shift_schedule_work-family_relationships_marital_communication_job_satisfaction_and_health_among_transport_service_shift_workers)

Jarufe S. (2017). *Relación Entre Compromiso Organizacional Y Satisfacción Laboral: Estudio Para Cecinas Fanda*. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepcion, Chile.

Khan,S. y Sharma, D. (2020). *Organizational Climate: Review*. *Revista Journal of Applied Management*. Volumen (40),1946-1967.  
[https://www.researchgate.net/publication/341775832\\_Organizational\\_Climate\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/341775832_Organizational_Climate_Review)

Limaymanta, C. (2019). *Trends in Methodological Designs in Indexed Publications on Job Satisfaction of University Professors*. *Revista Electronica Educare*. Volumen (23),1-23.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/10116>

Madhukar, V.,Sharma, S. (2018). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective*. *Revista International Journal of Management, IT & Engineering*. Volumen (7), 276-293.  
[https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)

Mamani O. (2019). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno*. *Revista de Investigación de Escuela de Posgrado UNA*. Volumen (8),1187-1194.  
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073/265>

Manjarrez, N., Egas, M., Campos, J. y Escobar, H. (2019). *El clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del cantón Quevedo*. *Revista Científica Ecociencia*. Volumen (6),1-15.  
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/283/224>

Mohammad, A., Abu, I., Umami, S., Rashid, I., Nurshahrizleen S., Hassan H. y Fitri M. (2018). *Job Satisfaction, Training & Development and Work Environment on Career Adaptability Among Fresh Graduates In Malaysia*. *Revista International Journal of Engineering & Technology*. Volumen (7), 417-420. <https://www.researchgate.net/publication/337335992> Job Satisfaction Training Development and Work Environment on Career Adaptability Among Fresh Graduates In Malaysia

Morales R. (2019). *Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público*. *Revista Gaceta Científica de la Universidad Nacional Hermillo Valdizan*. Volumen (5), 115-121. <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/download/694/564>

Palomino H. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017*. *Revista Gaceta Científica de la Universidad Nacional Hermillo Valdizan*. Volumen (6), 07-16. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/579>

Panagiotopoulos, G. y Karanikola, Z. (2017). *Training of human resources and job satisfaction*. *Revista Global Journal of Human Resource Management*. Volumen (5), 36-45. <https://www.researchgate.net/publication/328292600> TRAINING OF HUMAN RESOURCES AND JOB SATISFACTION

Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S. y Deshpande, A. (2020). *Organizational Climate, Organizational Support and Citizenship Behavior In The Army*. *Revista Scientific Journal of the Military University of Land Force*. Volumen (52), 698-713. <https://www.researchgate.net/publication/344285506> Organizational climate organizational support and citizenship behavior in the army

- Poh, Y. y Mahadevan, A. (2017). *A study on the impact of organisational climate on employee performance in a malaysian consltancy*. *Revista IJABM*. Volumen (5), 1-13.  
[https://www.researchgate.net/publication/334535718\\_A\\_STUDY\\_ON\\_THE\\_IMPACT\\_OF\\_ORGANISATIONAL\\_CLIMATE\\_ON\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_IN\\_A\\_MALAYSIAN\\_CONSULTANCY\\_FIRM](https://www.researchgate.net/publication/334535718_A_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_A_MALAYSIAN_CONSULTANCY_FIRM)
- Ramírez A., Orozco D. y Garzón M. (2020). *Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral*. *Revista Dimensión Empresarial*. Volumen (18),1-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v18n2/1692-8563-diem-18-02-00118.pdf>
- Ratna A., Dwihartoa J. y Tahajjudi M. (2020). *The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance*. *Revista Management Science Letters*. Volumen (10), 1-6.  
[https://www.researchgate.net/publication/343354413\\_The\\_role\\_of\\_work\\_satisfaction\\_as\\_a\\_mediation\\_leadership\\_on\\_employee\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/343354413_The_role_of_work_satisfaction_as_a_mediation_leadership_on_employee_performance)
- Rodríguez L., Santos O., Macazana D. y Talavera Y. (2019). *Clima organizacional y gestión directiva del Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel Guayaquil- Ecuador*. *Revista de la Universidad Privada de Pucallpa*. Volumen (4),52-59.  
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVa/article/view/150/136>
- Saluja, R. y Kaur, H. (2019). *Role of Performance evaluation in enhancing job satisfaction in Pharmaceutical sector*. Volumen (8), 107-118.  
[https://www.researchgate.net/publication/330001673\\_Role\\_of\\_Performance\\_evaluation\\_in\\_enhancing\\_job\\_satisfaction\\_in\\_Pharmaceutical\\_sector](https://www.researchgate.net/publication/330001673_Role_of_Performance_evaluation_in_enhancing_job_satisfaction_in_Pharmaceutical_sector)
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2019). *Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction*. *Revista Cienciamatria*. Volumen (VI), 59-83.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>

- Snezhana, V. (2017). *Organizational Trust And Organizational Culture In The Public Administration*. Volumen (1), 4-13.  
[https://www.researchgate.net/publication/345329155\\_ORGANIZATIONAL\\_CULTURE\\_ORGANIZATIONAL\\_TRUST\\_AND\\_ORGANIZATIONAL\\_CULTURE\\_IN\\_THE\\_PUBLIC\\_ADMINISTRATION](https://www.researchgate.net/publication/345329155_ORGANIZATIONAL_CULTURE_ORGANIZATIONAL_TRUST_AND_ORGANIZATIONAL_CULTURE_IN_THE_PUBLIC_ADMINISTRATION)
- Stephen, R. Timothy J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico 2013: PEARSON.
- Sunarsi, D. (2019). *The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction*. *Revista Jurnal Ilmiah Ilmu. Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. Volumen (9), 237-246.  
[https://www.researchgate.net/publication/339245921\\_The\\_Analysis\\_of\\_The\\_Work\\_Environmental\\_and\\_Organizational\\_Cultural\\_Impact\\_on\\_The\\_Performance\\_and\\_Implication\\_of\\_The\\_Work\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/339245921_The_Analysis_of_The_Work_Environmental_and_Organizational_Cultural_Impact_on_The_Performance_and_Implication_of_The_Work_Satisfaction)
- Tintaya, L. (2019). *Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Relación con la Satisfacción del Usuario Externo en la Redess el Collao - Ilave 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Toro, F. y Sanin, A. (2013). *Gestión del clima organizacional*. Medellin, Colombia.
- Uribe, J. (2014). *Clima y Ambiente Organizaconal : Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. Mexico: El Manual Moderno S.A de C.V.
- Yantu, I. (2018). *Organizational Climate For Work Motivation Stimulation In Regional Financial Agency*. *Revista Journal of Applied Management*. Volumen (16), 330-335.  
[https://www.researchgate.net/publication/325675859\\_ORGANIZATIONAL\\_CLIMATE\\_FOR\\_WORK\\_MOTIVATION\\_STIMULATION\\_IN\\_REGIONAL\\_FI](https://www.researchgate.net/publication/325675859_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_FOR_WORK_MOTIVATION_STIMULATION_IN_REGIONAL_FI)



## NANCIAL AGENCY

Yuctor, M. y Salazar, D. (2019). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. Revista Riat. Volumen (15), 82-92.*  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023951>

Baena (2017)

Hernández Fernández y bautista (2014)

Rovai, A., Baker, J. y Ponton, M. (2014). *Social Science Research Design and Statistics A Practitioner's Guide to Research Methods and IBM SPSS Analysis.* (2.<sup>a</sup> ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2YIbAG9>

Leavy, P. (2017). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches.* New York: The Guilford Press.

Walliman, N. (2018). *Research Methods: The Basics.* New York: Routledge.

## ANEXOS

### ANEXO 1.1. Cuadro de operacionalización de la V1:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Según Chiavenato (2016) Conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto a los factores de su entorno laboral	La presente variable se medirá mediante la técnica de la encuesta y del cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas	Motivación	Realización personal	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento profesional	4,5,6	
				Reconocimiento al logro	7,8,9	
			Comunicación	Percepción	10,11	
				Barreras de comunicación	12,13,14	
				feedback	15,16,17	
			Cultura organizacional	Políticas	18,19,20	
				Objetivos	22,23	
				Estructura	24,25,26	

**ANEXO 1.1. Cuadro de operacionalización de la V2:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Satisfacción laboral	Según Chiavenato (2016) La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo	La presente variable se medirá mediante la técnica de la encuesta y del cuestionario de tipo Likert con 5 alternativas	Capacitación	Mapas de las competencias	1,2,3	Ordinal
				Diseño de capacitación	4,5,6	
				Ejecución de capacitación	7,8	
			Evaluación de desempeño	Evaluación participativa por objetivos	9,10,11	
				Evaluación de 360°	12,13,14	
				El equipo de trabajo	15,16,17	
			Remuneración	Salario	18,19,20	
				Programas de incentivos	21,22,23	
				Prestaciones y servicios	24,25,26	

## ANEXO 2

### “CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2020”

Nos dirigimos a usted, solicitando su participación para realizar el presente cuestionario que será aplicado para realizar una investigación teniendo como objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga 2020.

#### Instrucciones:

Marque con una X el número que considere de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que existen oportunidades para progresar en la institución?					
2	¿Considera Ud. que se siente comprometido con el éxito en la organización?					
3	¿Considera Ud. que se siente realizado como persona en la institución?					
4	¿Considera Ud. que tiene oportunidades para desarrollarse dentro de la organización?					
5	¿Considera Ud. que las evaluaciones del personal para promoción de ascenso en los puestos son adecuadas?					
6	¿Considera Ud. que la institución brinda capacitaciones constantes para desarrollo profesional?					
7	¿Considera Ud. que el esfuerzo que brinda en su trabajo es reconocido?					
8	¿Considera Ud. que el jefe expresa reconocimiento por los logros obtenidos?					
9	¿Considera Ud. que existen políticas adecuadas de reconocimiento por los logros alcanzados en el trabajo?					
10	¿Considera Ud. que existe una buena comunicación entre los colaboradores en la institución					
11	¿Considera Ud. que el jefe transmite las ordenes en forma clara y precisa?					
12	¿Considera Ud. que, en la oficina, la información fluye adecuadamente?					
13	¿Considera Ud. que, en los grupos de trabajo, existe una comunicación armoniosa?					

14	¿Considera Ud. que existen suficientes canales de comunicación?					
15	¿Considera Ud. que, en la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo a través del intercambio de ideas?					
16	¿Considera Ud. que el grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado gracias al feedback o retroalimentación?					
17	¿Considera Ud. que es importante que la institución ofrezca feedback o retroalimentación de los conocimientos y entrenamiento a los trabajadores para que estén alineados con los objetivos de la empresa?					
18	¿Considera Ud. que las políticas en la institución están bien formuladas?					
19	¿Considera Ud. que los colaboradores deberían de participar en la formulación de las políticas en la institución?					
20	¿Considera Ud. que se evalúan adecuadamente las políticas de la institución?					
21	¿Considera Ud. que existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
22	¿Considera Ud. que los objetivos de trabajo son retadores?					
23	¿Considera Ud. que los colaboradores deberían participar para definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
24	¿Considera Ud. que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
25	¿Considera Ud. que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
26	¿Considera Ud. que cuenta con los accesorios y medios necesarios para realizar un trabajo eficiente?					

## **“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2020”**

Nos dirigimos a usted, solicitando su participación para realizar el presente cuestionario que será aplicado para realizar una investigación teniendo como objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga 2020.

### **Instrucciones:**

Marque con una X el número que considere de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que existe una adecuada gestión, formación y desarrollo de talento de las competencias por puesto de trabajo?					
2	¿Considera Ud. que evaluar el desempeño y potencial de los colaboradores ayuda a mejorar competencias?					
3	¿Considera Ud. que existe criterios objetivos para poder mejorar competencias laborales?					
4	¿Considera Ud. que existe programas de capacitación que responden a sus necesidades laborales actuales?					
5	¿Considera Ud. que los colaboradores podrían brindar sugerencias y temas a tratar en la capacitación?					
6	¿Considera Ud. que se formula una estrategia de capacitación con el objetivo de desarrollar las competencias y habilidades del personal?					
7	¿Considera Ud. que las capacitaciones están dirigidas a determinar el nivel de aprendizaje y aptitud de los colaboradores?					
8	¿Considera Ud. que la capacitación permite el logro de los objetivos institucionales?					
9	¿Considera Ud. que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
10	¿Considera Ud. que se valora los altos niveles de desempeño?					
11	¿Considera Ud. que la evaluación de desempeño permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos?					
12	¿Considera Ud. en el proceso de evaluación han participado los jefes?					

13	¿Considera Ud. qué proceso de evaluación es la manera más efectiva para lograr los objetivos institucionales?					
14	¿Considera Ud. en el proceso de evaluación han participado los clientes y/o proveedores?					
15	¿Considera Ud. que el ambiente laboral creado por sus compañeros es el adecuado para desempeñar las funciones?					
16	¿Considera Ud. que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
17	¿Considera Ud. que existe un trato amable entre los colaboradores de trabajo?					
18	¿Considera Ud. que la remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones?					
19	¿Considera Ud. que el sueldo que percibe guarda relación con la labor que realiza?					
20	¿Considera Ud. que lo que percibe como remuneración cubre sus necesidades básicas?					
21	¿Considera Ud. que la institución cuente con un programa de incentivos?					
22	¿Considere Ud. que los programas de incentivos y beneficios están bien diseñados y alineados al perfil de los colaboradores de la institución?					
23	¿Considera Ud. que la institución promueve la sana competencia y una mayor motivación para el logro de objetivos entre los colaboradores?					
24	¿Considera Ud. que se siente feliz de su trabajo porque le permite cubrir sus expectativas económicas?					
25	¿Considera Ud. que cuenta con los servicios asistenciales adecuados?					
26	¿Considera Ud. que la institución posee programas culturales, deportivos y de entretenimiento para el personal?					

## ANEXO 3



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FÉLIX  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITTIS

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						89

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			



15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA  
 DNI N°08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FÉLIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITTS

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						90

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

90

Ate, 31 de diciembre del 2020



JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA  
 DNI N°08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mj. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITTIS

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						90

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

90

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARD FRANCICO CERVANTES RAMÓN  
 DNJ N° 06614765

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITTIS

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						88

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN

DNI N° 06614765

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS \_\_\_\_\_
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO \_\_\_\_\_
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN \_\_\_\_\_
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO \_\_\_\_\_
- I.5. Autor del Instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITTIS \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						89

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			



15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG  
 DNI N° 44075484

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: CARBAJAL DELGADO KIMBERLY BRITIS

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						88

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

11	✓				
12	✓				
13	✓				
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



.....  
 CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG  
 DNI N° 44075484

# ANEXO 4

Colaboradores	Edad	CLIMA ORGANIZACIONAL																									
		Motivación									Comunicación							Cultura organizacional									
		Realización personal			Crecimiento profesional			Reconocimiento al logro			Percepción		Barreras de comunicación			Feedback		Políticas				Objetivos			Infraestructura		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
C1	25	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C2	26	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3
C3	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C4	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C5	20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C6	27	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C7	32	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
C8	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C9	25	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C10	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C11	30	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3
C12	35	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C13	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C14	27	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3
C15	32	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C16	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C17	33	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3
C18	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C19	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C20	32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C21	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C22	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C23	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C24	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C25	29	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
C26	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C27	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C28	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C29	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C30	22	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C31	28	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
C32	28	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C33	28	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C34	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C35	38	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3
C36	38	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C37	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C38	20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C39	27	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C40	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C41	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C42	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C43	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C44	35	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C45	32	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4
C46	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C47	29	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3

C48	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C49	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C50	29	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
C51	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C52	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C53	32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
C54	26	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C55	25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C56	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
C57	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C58	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C59	20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C60	27	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C61	32	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C62	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C63	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C64	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C65	33	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C66	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C67	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C68	33	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1
C69	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C70	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C71	33	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C72	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C73	33	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C74	33	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C75	33	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C76	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C77	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C78	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C79	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C80	20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C81	27	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C82	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C83	26	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1
C84	25	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C85	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C86	30	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C87	35	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C88	22	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C89	25	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C90	32	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C91	23	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C92	33	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C93	36	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C94	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
C95	32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C96	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C97	27	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C98	32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
C99	26	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C100	25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3

C101	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C102	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C103	35	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C104	20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C105	17	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C106	32	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
C107	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C108	33	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
C109	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
C110	35	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3
C111	32	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C112	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
C113	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C114	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C115	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
C116	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C117	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4
C118	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C119	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C120	28	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C121	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C122	28	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
C123	28	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
C124	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C125	28	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
C126	28	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C127	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C128	35	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C129	20	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C130	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C131	32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
C132	26	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C133	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C134	36	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C135	35	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C136	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C137	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C138	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C139	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C140	29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C141	29	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C142	29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
C143	27	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
C144	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C145	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C146	25	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4
C147	26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
C148	30	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4

Colaboradores	SATISFACCION (LABORAL)																										
	Capacitación									Evaluación de desempeño									Remuneración								
	Mapas de las competencias			Diseño de capacitación			Ejecución de capacitación		Evaluación participativa por objetivos			Evaluación de 360°			El equipo de trabajo			Salario			Programas de incentivos			Prestaciones y servicios			
P1	P1	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P11	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P10	P11	P11	P13	P14	P15	P16		
C1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	
C3	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C5	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C6	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C7	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
C8	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C9	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	1	2	2	4	
C10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C11	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	
C12	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C14	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	
C15	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C17	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	
C18	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C21	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C22	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C23	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C24	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C25	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
C26	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C27	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C29	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C30	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C31	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
C32	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C33	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C34	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C35	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2
C36	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C37	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C38	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C39	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C40	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C41	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C42	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C43	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C44	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
C45	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	
C46	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
C47	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2



C48	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4
C49	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C50	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C51	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	
C52	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
C53	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C54	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C55	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
C56	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C57	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	
C58	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C59	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C60	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C61	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
C62	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C63	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C64	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C65	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C66	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C67	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C68	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	
C69	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C70	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C71	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C72	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C73	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	
C74	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C75	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C76	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C77	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C78	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C79	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C80	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C81	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C82	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C83	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	
C84	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C85	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C86	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C87	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C88	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
C89	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C90	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C91	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
C92	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C93	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C94	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
C95	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C96	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C97	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
C98	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	
C99	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4	
C100	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
C101	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	



C102	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4
C103	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
C104	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C105	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C106	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	
C107	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
C108	1	2	3	2	1	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	1	2	2	
C109	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C110	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	
C111	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C112	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C113	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C114	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C115	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C116	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C117	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C118	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C119	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C120	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C121	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C122	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C123	1	2	3	2	1	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	1	2	2	2	
C124	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C125	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C126	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C127	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C128	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C129	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C130	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C131	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
C132	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C133	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C134	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C135	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C136	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C137	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C138	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C139	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C140	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C141	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C142	2	2	3	2	1	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	1	2	2	2	
C143	2	2	3	2	1	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	1	2	2	2	
C144	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
C145	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C146	2	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	
C147	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
C148	2	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	